

RELAZIONE FINALE

1. OGGETTO

Ipotesi di Stabilizzazione del Personale Civile – Reparti Genio A.M. – “Tavolo Tecnico”.

2. ENTI COINVOLTI ALLE RIUNIONI DEL TAVOLO TECNICO

a. Per l’Amministrazione Difesa:

- Stato Maggiore della Difesa;
- Direzione Generale per il Personale Civile;
- Stato Maggiore dell’Aeronautica;

b. Per le OO.SS.:

- FILLEA CGIL;
- FP CGIL;
- FILCA CISL;
- CISL FP;
- FENEA UIL;
- UIL PA.

3. OBIETTIVO

Nel mese di settembre 2018, gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro hanno dato mandato a Stato Maggiore della Difesa di proseguire le attività del Tavolo tecnico presieduto da SMA nel primo semestre del 2018, al fine di effettuare un approfondimento aggiuntivo circa la fattibilità di ampliare la platea dei destinatari della procedura di stabilizzazione riservata al personale che opera con contratto flessibile nei Reparti Genio A.M.

4. PRECEDENTI E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- a.** L’art. 20, comma 2, D.lgs. 75/2017 dispone che, nel triennio 2018-2020, le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il “piano triennale dei fabbisogni”, e previa individuazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che posseda i seguenti requisiti:
- risultati **titolare, successivamente alla data del 28 agosto 2015**, di un contratto di lavoro flessibile presso l’amministrazione che bandisce il concorso;

- abbia maturato, **alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto**, anche non continuativi, **negli ultimi otto anni**, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.
- b. Tanto premesso, nel primo semestre del corrente anno, si sono tenuti i lavori di un primo Tavolo tecnico coordinato dal I Reparto dello Stato Maggiore dell'Aeronautica, con la partecipazione di Stato Maggiore della Difesa e della Direzione Generale per il Personale Civile, oltre che delle OO.SS. Funzione Pubblica e di categoria (edili), al fine di definire gli aspetti di dettaglio per l'avvio di una possibile procedura di stabilizzazione, ai sensi del citato art. 20, comma 2, d.lgs. 75/2017, per il personale che opera con contratto flessibile nei Reparti Genio AM.

Preliminarmente si è tenuto conto dei seguenti aspetti:

- **inserimento dei fabbisogni assunzionali** in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni (triennio 2018-2020) e **nei limiti degli stanziamenti di bilancio per le assunzioni**;
 - **previsione di una riserva massima del 50% dei posti a concorso** destinata alla stabilizzazione;
 - **svolgimento di un concorso per esami** e conseguimento dell'idoneità.
- c. I lavori del suddetto Tavolo, conclusi nel mese di giugno 2018, hanno condotto alla programmazione di assunzioni di personale da collocare nella seconda area funzionale con la qualifica di "Assistente Tecnico", in aderenza alle disposizioni di legge vigenti. Il Tavolo non ha condiviso, infatti, la proposta delle OO.SS. di introdurre una deroga ai requisiti professionali nell'ottica di allargare la platea di possibili concorrenti al concorso riservato, consentendo la partecipazione anche ai lavoratori in possesso del solo diploma di scuola media inferiore.
- d. In conclusione, **il fabbisogno assunzionale pari a 50 unità di assistenti tecnici** per le esigenze dei Reparti Genio A.M. è stato inserito nel Piano Triennale del Fabbisogno approvato dal Ministro della Difesa con decreto in data 10 agosto 2018.

5. TAVOLO TECNICO PRESIEDUTO DA SMD: ANALISI DELLA TEMATICA.

- a. Le attività Tavolo tecnico presieduto da SMD, insediatosi in data 12 dicembre 2018 su mandato degli Uffici di diretta collaborazione del Ministro, si sono sviluppate nel senso di **valutare, in primis in via amministrativa**, la possibilità di **estendere la stabilizzazione** anche ai lavoratori con contratto flessibile inquadrati nel profilo professionale di addetto (per

il quale è richiesto il possesso del solo titolo di licenza media inferiore), **cui far seguire l'elaborazione di una proposta normativa** con cui veicolare la procedura di stabilizzazione.

b. In base ad una prima ricognizione effettuata da Stato Maggiore dell'Aeronautica, le unità di personale occasionale potenzialmente interessato dalla stabilizzazione, **in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20 D.lgs. 75/2017, e del titolo di studio di licenza scuola media inferiore, ammontano a 166 unità** così suddivise per profilo professionale:

- **SG 64** Addetto del settore dei servizi generali: **n. 21 unità**;
- **ST 70** Addetto tecnico per i sistemi elettrici ed elettromeccanici: **n. 2 unità**;
- **ST 72** Addetto tecnico edile: **n. 105 unità**;
- **ST 74** Addetto tecnico per le lavorazioni e la meccanica: **n. 38 unità**.

c. Dopo i necessari approfondimenti, che hanno tenuto conto del carattere stringente della normativa vigente in materia di reclutamento del personale nelle Pubbliche Amministrazioni¹, SMD ha ritenuto di dover seguire il percorso metodologico di seguito descritto.

d. Per quanto concerne, in primo luogo, la via amministrativa, **sono state interessate le F.A./CDO CC al fine di individuare i propri fabbisogni assunzionali, nei limiti delle rispettive dotazioni organiche, distinti per Regione, Ente di impiego e profilo professionale**, onde elaborare una proposta di stabilizzazione il più ampia possibile da sottoporre al tavolo, che andasse oltre le potenziali capacità di “assorbimento” dello Stato Maggiore dell'Aeronautica.

Resta fermo, infatti, il principio che non è possibile garantire un percorso di stabilizzazione totalmente a carico dei territori ove attualmente prestano la loro attività i suddetti lavoratori, ma con la **più ampia distribuzione su base regionale** che va di pari passo con l'effettiva esigenza funzionale. Le Forze Armate hanno manifestato ampia disponibilità, nei limiti delle dotazioni organiche.

La Direzione Generale per il Personale Civile ha evidenziato, infatti, che **le carenze organiche complessive alla data del 01-01-2019** su tutto il territorio nazionale, **senza distinzione per Forza Armata e Regione**, e avuto riguardo ai profili professionali cui è possibile ricondurre le mansioni dei lavoratori occasionali dei Reparti Genio AM, sono così articolate:

¹ Art. 35, dlgs. 165/2001

CARENZE ORGANICHE COMPLESSIVE AL 1 GENNAIO 2019

SG 64 Addetto del settore dei servizi generali: **n. 36 unità**;

ST 70 Addetto tecnico per i sistemi elettrici ed elettromeccanici: **n.14 unità**;

ST 72 Addetto tecnico edile: **n. 52 unità**;

ST 74 Addetto tecnico per le lavorazioni e la meccanica: **n. 97 unità**.

- e. Stato Maggiore della Difesa ha, pertanto, evidenziato che, sebbene le carenze organiche ammontino complessivamente a ben **199 unità** su tutto il territorio nazionale, per i vari profili professionali in cui sono attualmente impiegati i lavoratori interessati, non si esclude la presenza di alcune criticità relative per esempio, al profilo professionale di addetto tecnico edile (ST72), ove la **capienza organica è tale da assorbire solo il 50%** circa del personale da stabilizzare, evidenziando, pertanto, che non tutti i lavoratori occasionali interessati potranno essere stabilizzati, come da prospetto di seguito riportato:

A Profilo Professionale	B Carenze Organiche Complessive	C Personale da Stabilizzare	Differenza (B-C)	Personale “stabilizzabile”
SG 64	36	21	15	21
SG 70	14	2	12	2
SG 72	52	105	-53	52
SG 74	97	38	59	38
Totali	199	166	33	113

richiesta espressa delle OO.SS., in considerazione dell'ampio divario tra le carenze organiche complessive (**199 unità**) ed il personale “concretamente stabilizzabile” (**113 unità**) SMD ha dato mandato allo SM dell'Aeronautica di effettuare un ulteriore approfondimento circa i profili professionali di cui al Nuovo Sistema di Classificazione del

personale civile della Difesa (NSC)² dell’Aeronautica ove è possibile inquadrare i lavoratori interessati dal processo di stabilizzazione, in ragione delle mansioni svolte, **al fine di individuare l’esistenza di “confini mobili” tra i profili per consentire un ulteriore ampliamento dei destinatari della stabilizzazione.**

- g. Il risultato di tale approfondimento si è tradotto nell’elaborazione di un nuovo prospetto, che fermo restando il numero complessivo di 166 unità potenzialmente inquadrabili nel profilo di addetto, si articola nella seguente nuova ripartizione:
- **SG 64** Addetto del settore dei servizi generali: **n. 21 unità;**
 - **ST 70** Addetto tecnico per i sistemi elettrici ed elettromeccanici: **n. 2 unità;**
 - **ST 72** Addetto tecnico edile: **n. 75 unità;**
 - **ST 74** Addetto tecnico per le lavorazioni e la meccanica: **n. 68 unità.**

In tal modo, ferme restando le attuali dotazioni organiche, il bacino del personale stabilizzabile **si è incrementato di un numero pari a 30 unità (da 113 a 143 unità), “migrati” dal profilo ST 72 al profilo ST 74 rispetto alla precedente ricognizione,** come nel sottostante prospetto:

A Profilo Professionale	B Carenze Organiche Complessive	C Personale da Stabilizzare	D Differenza (B-C)	Personale “stabilizzabile”
SG 64	36	21	15	21
SG 70	14	2	12	2
SG 72	52	75	-23	52
SG 74	97	68	29	68
Totali	199	166	33	143

- h. Per quanto concerne la successiva via normativa, si è provveduto a valutare tutte le possibili soluzioni per superare le criticità emerse nei pregressi lavori del tavolo, al fine di elaborare una proposta, accompagnata da una relazione illustrativa e tecnica recante tutti gli elementi, inclusi quelli finanziari, con cui veicolare la procedura di stabilizzazione. Tale proposta ha

² Contratto Collettivo Nazionale Integrativo (CCNI) sottoscritto in data 3/11/2010.

determinato necessariamente l'introduzione di una disciplina derogatoria rispetto alle procedure concorsuali attualmente vigenti nel Pubblico Impiego, sia per quanto riguarda il titolo di studio richiesto per l'accesso ai pubblici concorsi (diploma di scuola media superiore), sia per quanto riguarda il ricorso al collocamento tramite i centri per l'impiego.

6. CONCLUSIONI

- a. La proposta, riportata in allegato al presente resoconto, e completa di relazione illustrativa, contempla, all'art. 1, infatti l'autorizzazione, per il Ministero della Difesa, ad assumere a **tempo indeterminato**, anche in deroga alla normativa vigente in materia di collocamento obbligatorio, nel limite massimo di **145 unità**³, i lavoratori già in servizio presso i Reparti Genio Campale dell'Aeronautica Militare, assunti ai sensi dell'articolo 67 del D.P.R. 15 novembre 2012, n. 236 e che abbiano maturato i requisiti di cui all'art. 20, comma 2, lettere a) e b) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

L'attivazione di un percorso di stabilizzazione per gli operai del Genio Campale (che ricalca, nei requisiti e nel criterio di preferenza, la procedura di stabilizzazione prevista dal D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75) **consentirebbe di valorizzare, nel rispetto dell'art. 97 della Costituzione, le professionalità da tempo maturate e poste al servizio dello stesso Genio Campale, in coerenza con i fabbisogni e le esigenze organizzative e funzionali di quest'ultimo.**

La Corte Costituzionale, nelle sue molteplici pronunce⁴, ha affermato che **il principio del pubblico concorso per l'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni, quando l'intento è di valorizzare esperienze professionali maturate all'interno dell'amministrazione, può andare incontro a deroghe ed eccezioni**, attraverso la previsione della trasformazione delle posizioni di lavoro a tempo determinato, già ricoperte da personale precario dipendente. Ma, affinché sia assicurata la generalità della regola del concorso pubblico disposta dall'art. 97 Cost., **è necessario che le eccezioni al citato principio siano numericamente contenute in percentuali limitate, rispetto alla globalità delle assunzioni poste in essere dall'amministrazione; che l'assunzione corrisponda ad una specifica necessità funzionale dell'amministrazione stessa; e, soprattutto, che siano**

³ arrotondamento per eccesso con la mera finalità di permettere all'A.D. di godere di un minimo margine di manovra per esigenze sopravvenute e allo stato non prevedibili

⁴ *Ex multis Corte Costituzionale, sentenza 24 giugno 2010, n. 225.*

previsti adeguati accorgimenti per assicurare comunque che il personale assunto abbia la professionalità necessaria allo svolgimento dell'incarico.

La proposta normativa, così come articolata, rappresenta, pertanto, un punto d'incontro tra le legittime aspettative del personale precario e l'esigenza di assumere personale già qualificato, sebbene non si escluda che la prevista deroga alla procedura di reclutamento tramite collocamento possa ingenerare potenziali contenziosi.

L'art. 2, riporta, invece, indicazioni sui necessari mezzi di copertura finanziaria: la competente Direzione Generale per il Personale Civile ha stimato la quantificazione dell'onere complessivo in **euro 4.589.345,70**, che potrà trovare copertura nell'ambito delle risorse di cui al budget assunzionale 2018 a scomputo di un corrispondente numero di assunzioni ad altro titolo.

In considerazione del fatto che l'individuazione del budget di spesa disponibile (c.d. facoltà assunzionali) deve tener conto di quanto già impegnato con il Piano Triennale del Fabbisogno 2018-2020 (PTF 2018-2020), la predetta Direzione Generale ha, tra l'altro, evidenziato come la realizzazione della stabilizzazione in oggetto potrebbe impattare negativamente tra il personale appartenente alla prima area funzionale, peraltro già inquadrato nei ruoli civili della Difesa, che da tempo aspetta una progressione di carriera in 2^a area (c.d. progressioni verticali).

- b.** Considerata anche la procedura concorsuale, già contemplata nel Piano Triennale del Fabbisogno 2018-2020, per un contingente di 50 unità⁵, e destinata ai lavoratori occasionali, ad oggi, in possesso del diploma di scuola media superiore (pari a 31 unità), **l'ipotesi di stabilizzazione proposta interesserà, nella sua globalità, un numero di lavoratori occasionali pari a 176 unità.**
- c.** Al riguardo si evidenzia che le parti sociali, nell'esprimere grande soddisfazione per il lavoro svolto, auspicano che, per quanto possibile, le tempistiche delle due procedure di reclutamento (per addetto e per assistente) siano, per così dire, sincronizzate, al fine di non creare disparità di trattamento.

⁵ comprensivo delle posizioni destinate all'accesso dall'esterno.